# ¿Cómo investigar Incidentes y accidentes de trabajo en la empresa?



POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS / ARL




**GILBERTO QUINCHE TORO**
Presidente

**ÁLVARO VÉLEZ MILLÁN**
Vicepresidente de
Promoción y Prevención

**GLORIA MORGAN TORRES**
Gerente de Investigación
y Control del Riesgo

**FRANCISCO ORTÍZ LEMOS**
Gerente de
Administración del Riesgo

**Realizadores:**
Ana G. Ballén
Carlos Cuervo
Hugo Huiza
Jesús Mera
Luana Polo
Orlando Ballestas
Snider Molina
ATEP LTDA.

**Revisión de diseño
y diagramación:**
Andrés Gallón Restrepo
Henry Amaris

**ISBN:** 978-958-57595-4-1

**Línea Positiva:**
**01 8000 111 170 y 330 7000 en Bogotá**
**servicioalcliente@positiva.gov.co**
**www.positiva.gov.co**

---

Impresión y producción:
**EXPRECARDS S.A.S.**
Carrera 66 A # 4 D - 75  PBX: 2601601
e mail:  informacion@exprecards.com
Bogotá D. C., Colombia  - 2013

Diseño y diagramación
**EXPRECARDS S.A.S.**
Fabian O. Camargo Muñoz

## INTRODUCCIÓN

POSITIVA Compañía de Seguros S.A./ARL, ha desarrollado este documento técnico como herramienta pedagógica que permita brindar asesoría metodológica sobre la Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo en las empresas afiliadas, en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través de esta guía, Positiva/ARL orienta a los empresarios y trabajadores sobre metodologías para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, de tal manera que puedan ser implementadas por cualquier organización, independiente de su actividad económica.

Este manual se fundamenta en la Ley 1562 de 2012, la Resolución 1401 de 2007, Resolución 156 de 2005, el Decreto 1530 de 1996, Decreto 723 de 2013.

**¡RECUERDE!**

**La prevención de los accidentes y enfermedades laborales es responsabilidad de todos.**
**El compromiso gerencial, la comunicación, la identificación y control permanente de los peligros es fundamental para evitar los accidentes y enfermedades en el trabajo.**

## OBJETIVOS:

- Dar a conocer los requisitos necesarios para desarrollar una investigación de incidentes y accidentes de trabajo coherente con los conceptos legales.
- Brindar las herramientas básicas para la identificación de las causas que generan incidentes y accidentes de trabajo en la empresa, con el fin de generar planes que permitan minimizar o eliminar los riesgos presentes en el entorno laboral.
- Presentar metodologías de fácil comprensión, que permitan mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos y control de pérdidas ocasionadas por incidentes y accidentes de trabajo ocurridos en la empresa.



## ALCANCE:

Esta metodología es aplicable a todos los procesos, instalaciones y condiciones que originan, o tienen el potencial de originar, situaciones de riesgo que involucren empleados, temporales, contratistas, visitantes y demás involucrados en la organización.

# CONCEPTOS BÁSICOS:

## ¿Qué es un Incidente de Trabajo?

Según la Resolución 1401 de 2007: «Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.»

Ejemplos de incidentes:

- Casi cae, por piso resbaloso.
- El vehículo se pasó el semáforo en rojo, pero no colisionó.
- El madero cayó desde el tercer piso y le pasó cerca de la cabeza del trabajador, pero no lo golpeó.
- El ascensor se descolgó, pero se frenó antes de colisionar con el piso, nadie se lesionó.
- Realizó el corte dirigiendo el filo hacia su mano, no se causó ninguna herida.



## ¿Qué es un Accidente de Trabajo?

Según la Ley 1562 de 2012, Artículo 3: «Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.



Es también, accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.»

Por ejemplo:

- Fractura por caída, al limpiar los vidrios de la empresa.
- Corte en mano, cuando manipulaba herramienta manual.
- Quemadura en la piel, cuando manejaba productos químicos.



## ¿Qué es un Accidente de Trabajo Grave?

Según la Resolución 1401 de 2007 – «Aquel que trae como consecuencia una lesión tal como una amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.»

Por ejemplo:

- Amputación de un dedo, en operación de la sierra circular.
- Aplastamiento de mano, con prensa hidráulica.
- Lesión medular, por caída desde el segundo nivel de la obra.



## POR QUÉ INVESTIGAR INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO?



Por norma en el Sistema General de Riesgos Laborales, el empleador es responsable por la afiliación, cotización y la prevención de los riesgos de sus empleados, lo cual tiene como fin garantizar la vida de sus trabajadores en los sitios y centros de trabajo. La investigación permite determinar el origen de estos eventos para identificar su causalidad e intervenir en el mejoramiento de sus procesos productivos para eliminar o minimizar su ocurrencia.

## RESPONSABILIDAD LABORAL

| | |
|---|---|
| **DESCRIPCIÓN** | La responsabilidad laboral, surge al momento de pactar el contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador, el cual según el Artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo dice: «De modo general incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstas obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.»<br>El control de esta responsabilidad es ejercida por el Ministerio de Trabajo, quien tiene la función de vigilancia y control en la aplicación de las relaciones laborales legales vigentes. |
| **SANCIÓN - MONTO A INDEMNIZAR** | Frente a estos incumplimientos derivados de la relación laboral, surge igualmente las sanciones de carácter administrativo de la Ley 1562 de 2012 Artículo 13, dice: «El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales.» |



## RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

| | |
|---|---|
| **DESCRIPCIÓN** | La responsabilidad administrativa, surge por el incumplimiento o violación de normas legales en materia de Riesgos Laborales, de Seguridad y Salud en el Trabajo.<br>Es ejercida por entidades como el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia Financiera y la Superintendencia Nacional de Salud, que tienen la función de vigilancia y control del Sistema General de Riesgos Laborales. |
| **SANCIÓN (MONTO)** | La Ley 1562 de 2012, modificó el Art. 91 del Decreto 1295 de 1994, estipulando lo siguiente: «En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional, el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1 000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales.» |

## RESPONSABILIDAD CIVIL

| | |
|---|---|
| **DESCRIPCIÓN** | Es la obligación de responder económicamente por los daños causados a terceros.<br>En la relación laboral contractual, la obligación del empleador para indemnizar al trabajador, surge por la negligencia en el cuidado y protección del mismo, deberá pagar los perjuicios causados en el accidente de trabajo o enfermedad laboral, conforme al artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo para el sector privado y al Artículo 86 del Código Contencioso Administrativo para el sector público. |
| **SANCIÓN (MONTO A INDEMNIZAR)** | El pago de esta indemnización al trabajador y/o familiares, a causa de un accidente de trabajo o enfermedad Laboral, que se presenta por culpa del empleador es asumido por el empleador.<br>El empleador es responsable con su patrimonio, y no puede dicho monto descontarse de lo pagado por la ARL, ya que la seguridad social no cubre la falta de diligencia y cuidado en prevención de riesgos laborales que le debe el empleador a sus trabajadores.<br>Código Civil Art. 2356 dice: «Por regla general todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona, debe ser reparado por ésta». |

## RESPONSABILIDAD PENAL…

| | |
|---|---|
| **DESCRIPCIÓN** | La responsabilidad penal la impone el Estado, y consiste en evaluar el grado de intención dolosa y culposa del causante del hecho punible y busca castigar a la persona que ha desarrollado una conducta considerada como delito en el Código penal y la cual causa un daño o perjuicio a un tercero.<br>Tiene soporte legal en el Libro 2, Titulo I - Delitos contra la vida y la integridad personal. Capítulo Segundo, Capítulo Tercero, del Código Penal Colombiano. |
| **MONTO A INDEMNIZAR** | - El monto de los daños no se encuentra tarifado y depende de los perjuicios causados al trabajador o a sus beneficiarios.<br><br>**Artículo 97 del C.P.**<br>**Responsabilidad civil derivada del hecho punible:**<br>«Indemnización por daños. En relación con el daño derivado de la conducta punible el juez podrá señalar como indemnización, una suma equivalente, en moneda nacional, hasta mil (1 000) salarios mínimos legales mensuales».<br><br>**Art. 109 del C.P.**<br>**Homicidio culposo:**<br>«El que por culpa matare a otro, incurrirá en prisión de treinta y dos (32) a ciento ocho (108) meses y multa de veinte y seis punto sesenta y seis (26.66) a ciento cincuenta (150) SMLMV».<br><br>**Art. 111 del C.P.**<br>**Lesiones personales:**<br>«El que causare a otro daño en el cuerpo o en la salud, incurrirá en las sanciones establecidas en los artículos siguientes.» Estas sanciones se fijaran dependiendo del tiempo de incapacidad y el tipo de perturbación que se cause con el accidente de trabajo y que pueden llegar a ser hasta 10 años de prisión y hasta 100 SMLMV. |

## FUNCIONES DEL EQUIPO INVESTIGADOR DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

**a.** Solicitar el formato e instructivo de investigación de incidentes y accidentes de trabajo, a la Administradora de Riesgos Laborales.

**b.** Investigar los incidentes y accidentes de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento.

**c.** Revisar hechos y evidencias.

**d.** Determinar las causas inmediatas (actos y condiciones subestándar) y causas básicas (factores del trabajo y personales).

**e.** Establecer medidas correctivas que prevengan la recurrencia del accidente, elaborar el plan de acción, coordinar su ejecución y realizar el seguimiento correspondiente.

**f.** Preparar el informe de la investigación, según lo descrito en el Capítulo II de la Resolución 1401 de 2007 (Ministerio de Trabajo).

**g.** Apoyar al Representante Legal en el desarrollo de sus funciones:

**El formato de investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo puede ser descargado de:**

**www.positiva.gov.co/ARL/Promoción y prevención**

- Firmar el compromiso de adoptar las medidas de intervención en la fuente, el medio o el trabajador en el informe de Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo.

- Cumplir con el compromiso de adopción de medidas de intervención, según lo establecido en el artículo 12 de la Resolución 1401 de 2007.

Las obligaciones del contratante en el reporte e Investigación del Incidente o Accidente con sus contratistas según el decreto 723 de 2013:

1. Reportar a la ARL los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.

**Nota:**

Según el Artículo 14 de la Resolución 1401 de 2007 «El aportante debe remitir a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentra afiliado, dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves definidos en el Artículo 3 de la presente resolución.»



**¡RECUERDE!**
**La Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo no busca culpables... ipermite encontrar las causas que lo originaron para prevenir su repetición!!!**




# DIAGRAMA DE FLUJO PARA INVESTIGAR INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

**INICIO**

**Una vez ocurrido el accidente**
- Prestar primeros auxilios
- Trasladar el paciente a la IPS
- Reportar el accidente a la ARL

→ Realice un trabajo coordinado para reaccionar oportunamente ante el evento. Ver páginas 33 y 34, como realizar el informe de accidente de trabajo, a la ARL.



**Conformar el equipo investigador de la empresa**

→ Jefe inmediato o supervisor del accidentado, un integrante del COPASO y el encargado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SG- SST





"Si aplica"

Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia vigente en salud ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.

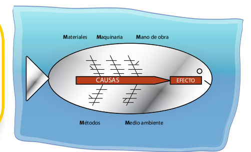
**Recolectar la información**

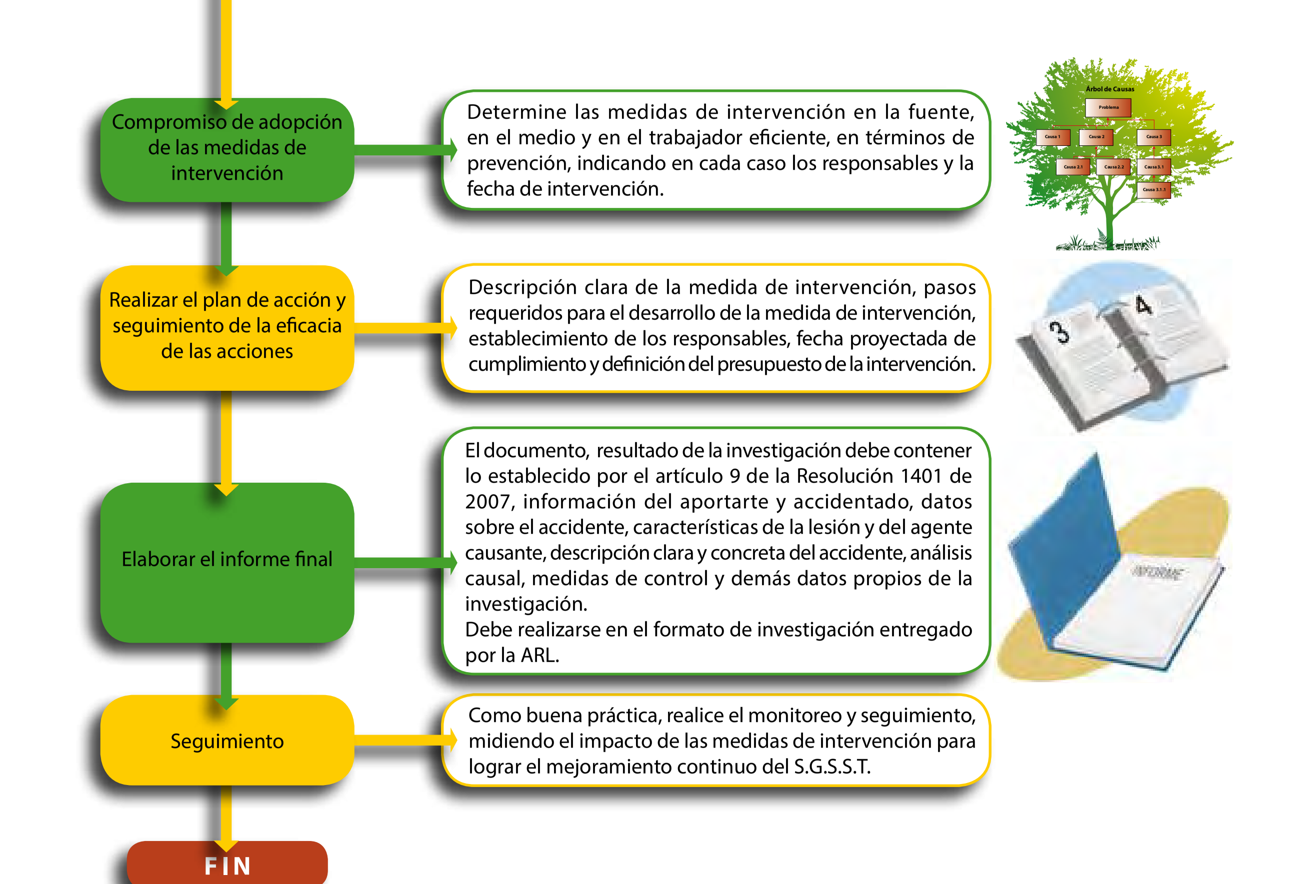
→ Entrevista a testigos y al lesionado, estudio del sitio del accidente, inspección de los elementos de trabajo involucrados, revisión documental (procedimientos, permisos, hoja de vida de equipos, entre otros.)



**Desarrollar el análisis de casualidad**

→ Realice análisis de los datos aplicando alguna metodología como: árbol de causas, espina de pescado, ¿Cinco por qué?, 5W-2H, modelo ILCI, entre otras.






5W-2H: what, why, where, when, who, how, how much.
ILCI: International Loss Control Institute

# METODOLOGÍA PARA INVESTIGAR INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

## Conceptos claves

Según la Resolución 1401 de 2007 y NTC 3701

### Causas básicas:

«Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándar o inseguras; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándar o inseguros y por qué existen condiciones subestándar o inseguras.» Se clasifican así:

**Factores personales:** tienen que ver con la capacidad del trabajador (capacitación, destreza, aptitud, entre otros).

**Factores de trabajo:** tienen que ver con la gestión de la empresa (mantenimiento de equipos, calidad de materiales, evaluación de medidas de control, entre otros).

### Causas inmediatas:

Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto que por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándar o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándar o inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).

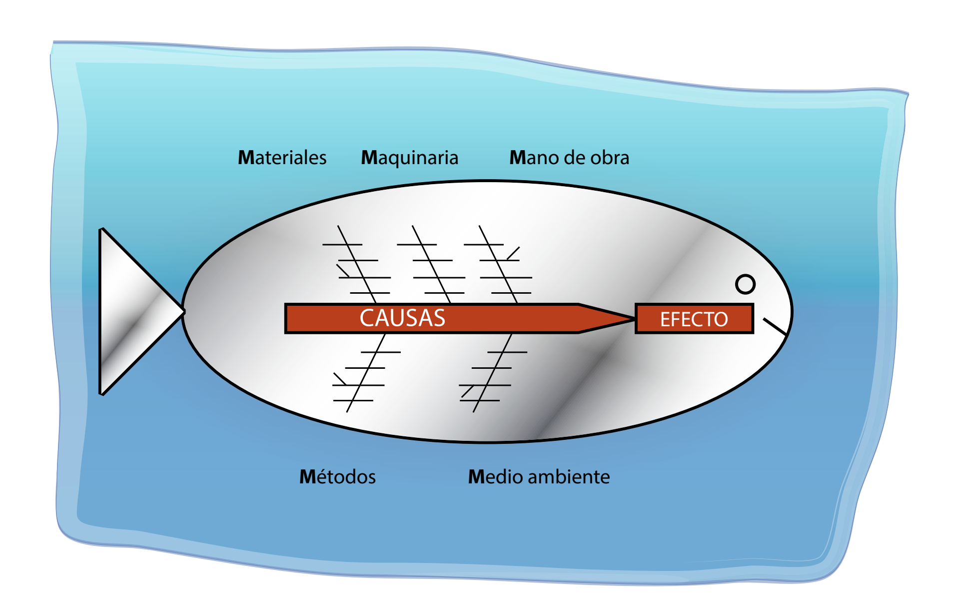
**Actos subestándar (actos inseguros):** son acciones u omisiones cometidas por las personas que posibilitan que se produzcan los accidentes.

**Condiciones subestándar (condiciones inseguras):** la condición subestándar es la situación que se presenta en el lugar de trabajo y que se caracteriza por la presencia de riesgos no controlados que pueden generar accidentes de trabajo.

## METODOLOGÍA DIAGRAMA ESPINA DE PESCADO

La metodología de *IshiKawa* o espina de pescado, concebido por el químico japonés *Dr. Kaoru Ishikawa,* es un diagrama causal que representa gráficamente las relaciones múltiples de causa- efecto, es aplicada en la identificación de causas para control de calidad y también se utiliza en el análisis causal de incidentes o accidentes.

En el desarrollo del Diagrama se identifican las causas de los cuatro aspectos que intervienen en el trabajo, como son: materiales, maquinaria, mano de obra, métodos y medio ambiente.



MANO DE OBRA

No se cuenta con experiencia

No se conoce la operación

No se ha respetado los programas de formación

Primera vez que realiza la operación

No se lleva un programa de inducción y reinducción

MAQUINAS O HERRAMIENTAS

No se uti
temporal

No se lleva un programa de mantenimiento preventivo

Se utiliza herramientas defectuosas

Supervisión inadecuada

Posible desequilibrio del respaldo en el frente de avance

No se utiliza soporte temporal

No se tomaron las medidas preventivas frente al riesgo

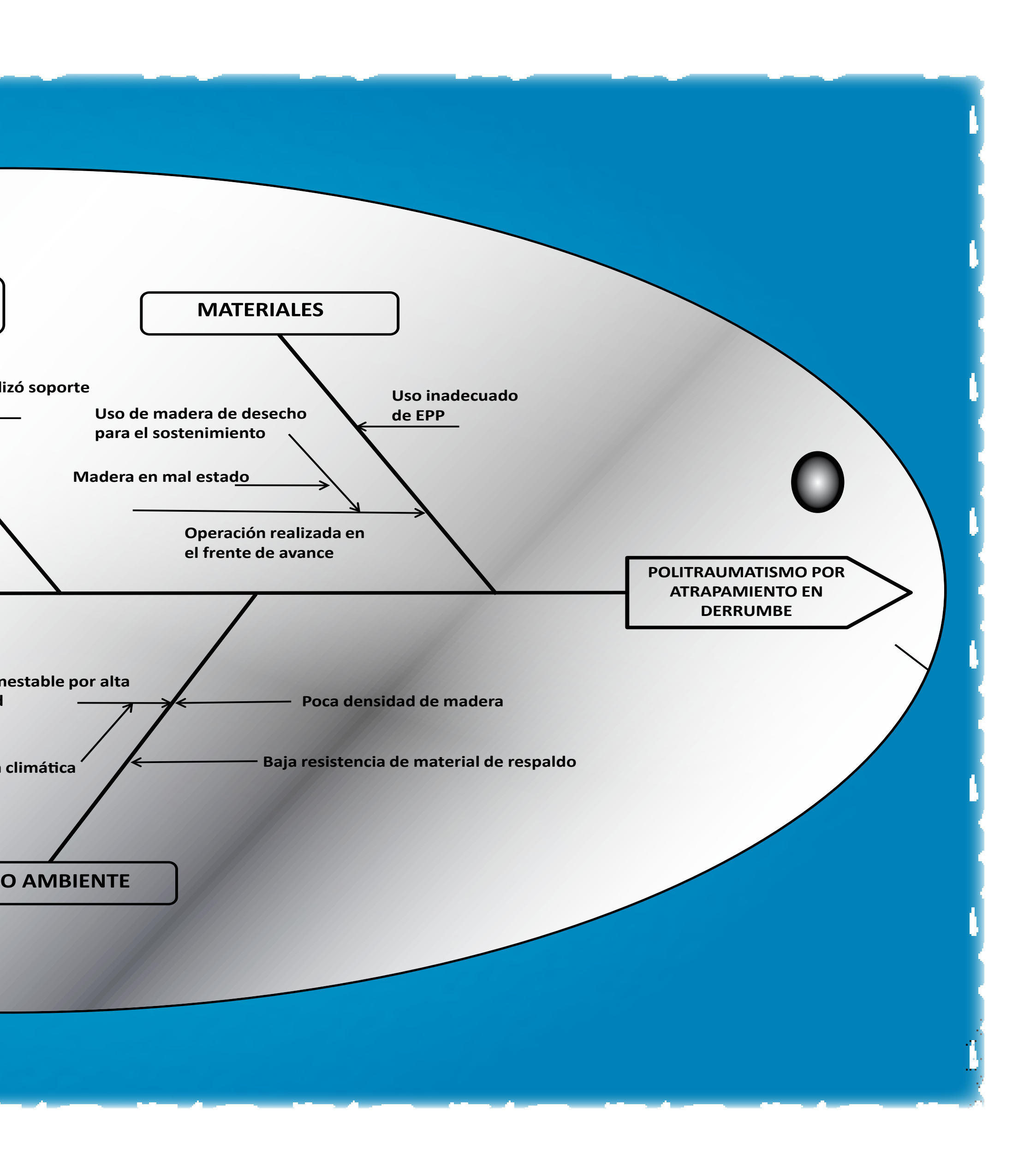
No se ha contemplado ningún método preventivo

MÉTODO

Terreno i
humedad

Mala condición

MEDI


MATERIALES
lizó soporte
Uso de madera de desecho para el sostenimiento
Uso inadecuado de EPP
Madera en mal estado
Operación realizada en el frente de avance
POLITRAUMATISMO POR ATRAPAMIENTO EN DERRUMBE
nestable por alta
Poca densidad de madera
climática
Baja resistencia de material de respaldo
O AMBIENTE

## METODOLOGÍA DE ÁRBOL DE CAUSAS

Es un diagrama que refleja la reconstrucción de la secuencia de antecedentes de un incidente o accidente, indicando las causas que lo ocasionaron de forma lógica y la relación existente entre estos.

El árbol causal, refleja de manera gráfica los hechos y causas relacionadas con el accidente que se esta investigando, facilita la detección de causas ocultas, el análisis debe desarrollarse en torno al siguiente interrogante **¿qué tuvo que ocurrir para que este hecho se produjera?**

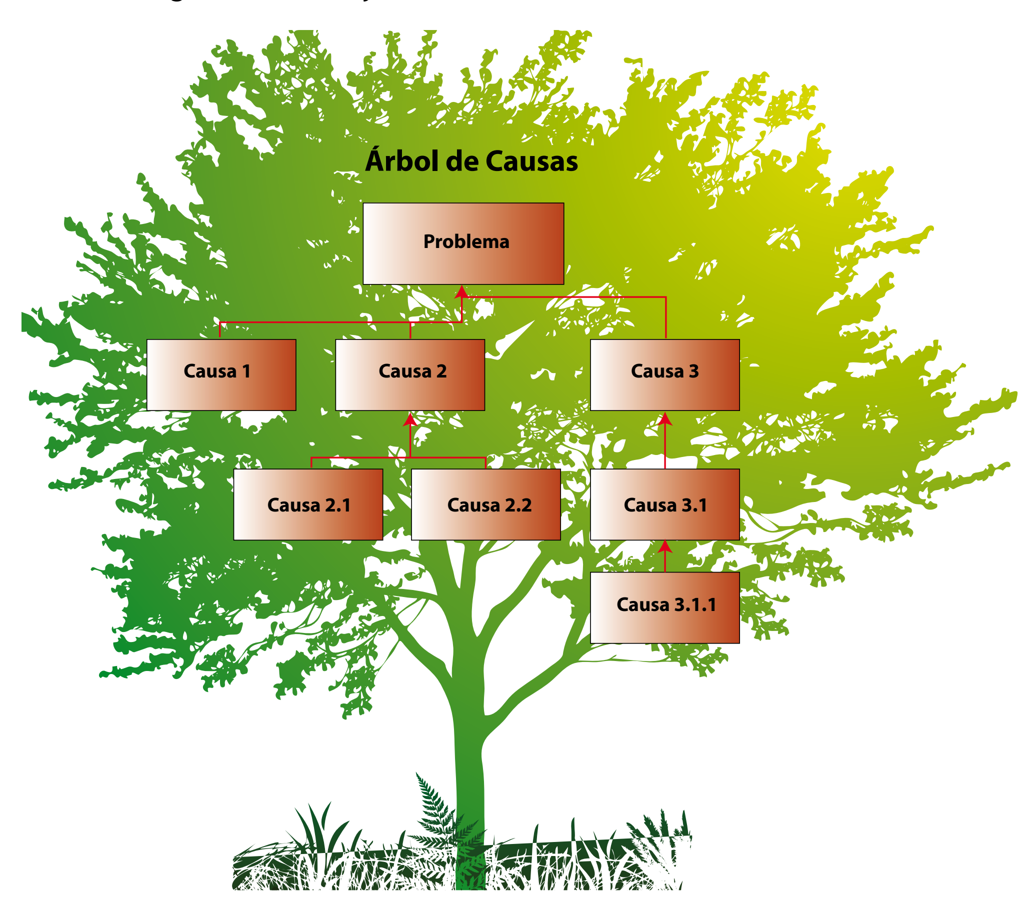
La construcción del árbol tiene dos fases, primero se obtiene información de lo sucedido, con testimonios de primera fuente, con las palabras de los principales testigos y su posterior reconstrucción del siniestro; segundo la verdadera investigación que relaciona los datos obtenidos en la primera fase; así es como este árbol se va desarrollando.

Desde el último hecho ocurrido, o sea, desde la materialización del problema que puede ser por ejemplo, un golpe o daño físico hasta ir analizando situación por situación para establecer la causa primera del hecho, así se ven las causas de fondo y no lo que a primera vista se puede diagnosticar.

Luego de estos pasos, la empresa debe tomar en cuenta los resultados, es decir, tomar medidas para que los errores que se presentaron, no se vuelvan a repetir (lecciones aprendidas).

### Contemplar los siguientes criterios

Efectiva técnica de trabajo posterior, donde indique los pasos a seguir para modificar errores, por ejemplo, las medidas tomadas, con sus plazos y qué propósitos se persiguen; luego, se realiza un balance para saber si la técnica empleada sirvió o no para disminuir los riesgos en el trabajo.



## Árbol de Causas

Pérdida | Incidentes | Causas inmediatas | Causas básicas | Pérdida de control

**Pérdida**
- Quemadura de tercer grado

**Incidentes**
- El contratista corta un cable de 240 voltios y recibe shock eléctrico

**Causas inmediatas**
- El supervisor y el contratista no notaron que el cable estaba ahí
  - Cable y tray o bandeja pintados del mismo color
  - El cable instalado bajo el tray o bandeja no era visible fácilmente
- El cable eléctrico no fue editado
  - El supervisor eléctrico sabia que el cable estaba bajo el tray o bandeja
  - El supervisor electrónico no sabía que el cable iba a ser removido
- Sin delimitación clara de cuales eran las cañerías y equipamiento que debían ser removidos
  - Mala comunicación acerca del alcance de la demolición

**Causas básicas**
- Comunicación inadecuada de todas las partes involucradas en la demolición
- No se emitió permiso de trabajo el día del incidente
- Procedimientos de mantención inadecuados
- Procedimientos de modificación de instalaciones de la planta inadecuados
- Roles y responsabilidades poco claros durante el traspaso
- No se siguieron los procedimientos de seguridad establecidos en la planta
- Inadecuada revisión de la evaluación de riesgo
- Sin procedimientos de decomisión o demolición

**Pérdida de control**
- Manejo inadecuado de los sistemas utilizados
- Manejo inadecuado de la dirección y los controles
- Procedimiento y planificación del proyecto inadecuado
- Entrenamiento y reforzamiento en permiso de trabajo inadecuado
- Carencia de recursos y moral baja después de las redundancias del personal
- HAZOP inadecuado para trabajo de demolición

## METODOLOGÍA DE LOS CINCO POR QUÉ?

Es una técnica sistemática de preguntas (mínimo cinco), usadas en el análisis de un problema, para buscar las posibles causas principales del mismo.

Ejemplo

**Accidente ocurrido:**

Cuando conducía una motocicleta de la compañía un trabajador se dirigía a entregar una culata de motor, en una curva pierde el control, resbala, cae y es arrollado por un camión que venía en sentido contrario muriendo instantáneamente:

| PREGUNTA CINCO ¿POR QUÉ? | RESPUESTA |
|---|---|
| 1. ¿Por qué sucede el accidente? | Porque el trabajador pierde el control de la motocicleta y cae al paso del camión. |
| 2. ¿Por qué pierde el control? | Porque el piso estaba resbaloso por arenilla, traía peso en la moto y además coge la curva a exceso de velocidad. |
| 3. ¿Por qué cogió rápido la curva? | Porque tenía afán, y no tuvo precaución en conducir bajo una velocidad adecuada para curvas. |
| 4. ¿Por qué no tomo la curva a la velocidad indicada? | No estaba capacitado en Seguridad Vial y Manejo Defensivo, tomo una decisión imprudente al exceder la velocidad en curva. |
| 5. ¿Por qué no tenía capacitación? | Porque no se había contemplado este riesgo como prioritario, no se tenían establecidos Programas de Seguridad Industrial y de Prevención de Riesgos. |

## Metodología 5W- 2 H

Son (7) siete preguntas universales:

- **¿Qué? - what**
- **¿Por qué? - why**
- **¿Quién? - who**
- **¿Dónde? - where**
- **¿Cuándo? - when**
- **¿Cómo? - how**
- **¿Cuánto? - how much**

La metodología **5W 2H** se le debe aplicar a cada **¿Por qué? identificado,** hasta reconocer la causas generadoras del accidente. Tomando como ejemplo la descripción del accidente de la página anterior se desarrolla así:

**¿Qué?** Lo que ocurrió en el accidente. Caída de motocicleta y es arrollado por un camión.

| | |
|---|---|
| 1. ¿**Por qué** sucede el accidente? | Porque el trabajador pierde el control de la motocicleta y cae al paso del camión. |

El por qué es el propósito o motivo por el cual se encontraba realizando la actividad, un instante antes del accidente de trabajo.



**¿Quién?** (Persona accidentada)

**¿Dónde?** (Localización), donde pierde el control de la motocicleta.

**¿Cuándo?** (Tiempo, secuencia, hora del accidente, tiempo transcurrido de su jornada de trabajo.)

**¿Cómo?** (Describa el método o las circunstancias que ocasionaron el accidente)

**¿Cuánto?** (Discrimine los costos que causó el accidente.)

En cada pregunta del por qué se enlaza con el anterior por qué, hasta llegar en lo posible a los 5 por qué, recuerde se enlazan los por qué?

| | |
|---|---|
| 2**. ¿Por qué** pierde el control? | Porque el piso estaba resbaloso por arenilla, traía peso en la motocicleta y además coge la curva a exceso de velocidad |



# MODELO DE CAUSALIDAD ILCI
## (INTERNATIONAL LOSS CONTROL INSTITUTE)

### 1. Pérdida

Identificar la pérdida (salud, material, procesos, ambiente)

**Salud:** grave, moderada, leve

**Propiedad:** catastrófica, grave, seria, leve.

**Proceso:** catastrófica, grave, seria, leve.

### 2. Contacto

Establecer el contacto (caída, atrapamiento, golpe)

Golpeado por…

Atrapado en, contra, entre…

Caída a nivel, caída a diferente nivel, sobre esfuerzo…

Contacto con, frío, calor, fuego, químicos, electricidad…

### 3. Causas inmediatas

Definir las causas inmediatas que se desencadenaron en el contacto

**Actos subestándar:** operar equipos sin autorización, no asegurar, no usar E.P.P., almacenar incorrectamente…

**Condiciones subestándar:** Resguardos inadecuados, equipos o materiales defectuosos, radiaciones, fallas en orden y aseo…

### 4. Causas básicas

Definir las causas básicas (factores personales y de trabajo)

**Factores de trabajo:** supervisión deficiente, ingeniería inadecuada deficiencia en las adquisiciones…

**Factores personales:** poca capacidad, tensión física, falta de conocimiento…

### 5. Falla en programa

Evaluar qué sistemas fallaron en relación con las causas básicas e inmediatas.

Inspecciones planeadas, liderazgo y administración, reglamentos y normas de seguridad, equipo de protección personal, controles de ingeniería…

## CUÁLES SON LOS COSTOS OCULTOS O SIN ASEGURAR, DE UN INCIDENTE O ACCIDENTE DE TRABAJO?

- Tiempo de la investigación.
- Salarios pagados por pérdida de tiempo.
- Costos de contratar y/o capacitar al personal de reemplazo.
- Demandas y/o sanciones.
- Tiempo extra de supervisión.
- Tiempo de trámites administrativos.
- Impacto a la productividad después del evento.
- Daños materiales (maquinaria, equipos, materiales, locaciones).
- Impacto a la imagen corporativa.

**Porque existen además de las responsabilidades descritas, los denominados costos indirectos (ocultos), que el empleador podría evitar al realizar investigaciones que permitan implementar controles efectivos de pérdida y riesgos, orientados a minimizar los incidentes y accidentes.**

## RELACIÓN INCIDENTE - ACCIDENTE

Uno de los estudios más famosos fue conducido por *H.W Heinrich* en 1931. El encontró que por cada lesión mayor, o por cada fatalidad experimentada, ocurren 10 lesiones graves, 30 accidentes ocasionando lesiones menores y 600 incidentes en los cuales no se presenta lesión.

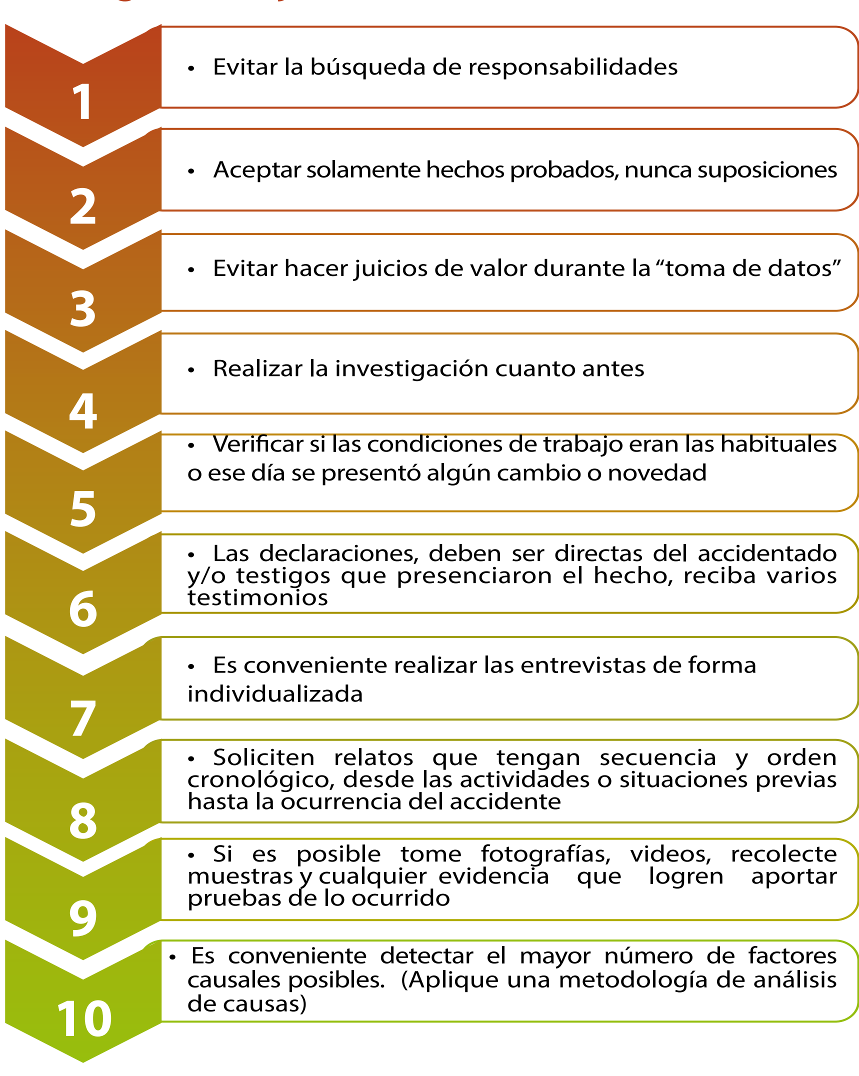
Cuando se origina un accidente o enfermedad, esto es usualmente un buen indicador de que otros también pueden suceder. Las investigaciones han revelado que por cada accidente industrial que pasa, hay cientos de oportunidades muy cercanas que puedan fácilmente resultar en una pérdida o daño a la propiedad.




## Para tener en cuenta:

Registrar, investigar y controlar las causas de los incidentes minimiza la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo.

## Criterios para la recolección de datos en una investigación objetiva



## Posibles fallas en el SG-SST de la empresa

## Cuáles son las actividades básicas de prevención de accidentes en las empresas

- Inducción y re inducción antes del inicio de la labor dirigida a los trabajadores sobre las responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de las normas que tiene la empresa en materia de Seguridad y Salud (procedimientos de trabajo seguro).
- Procedimientos de comunicación de los riesgos y de responsabilidades en SG-SST.
- Procedimiento para la comunicación interna, es decir, trabajador accidentado - empresa, incluyendo formatos para comunicar e informar internamente el AT o incidente debe considerarse que se realice de manera inmediata.
- Disponer de procedimiento para investigación y análisis de causas de AT e incidentes, formatos internos para registro de investigación y análisis de causas o adoptar la metodología disponible por la ARL para facilitar la gestión de la empresa.
- Registro interno de los reportes, con fotos o diagramas de lo ocurrido y registro del después de la intervención del incidente o AT.
- Divulgar a toda la organización, de las acciones implementadas para evitar la ocurrencia de los AT (lecciones aprendidas).

**¿Por qué no se realiza la comunicación interna de los Accidentes e Incidentes?**

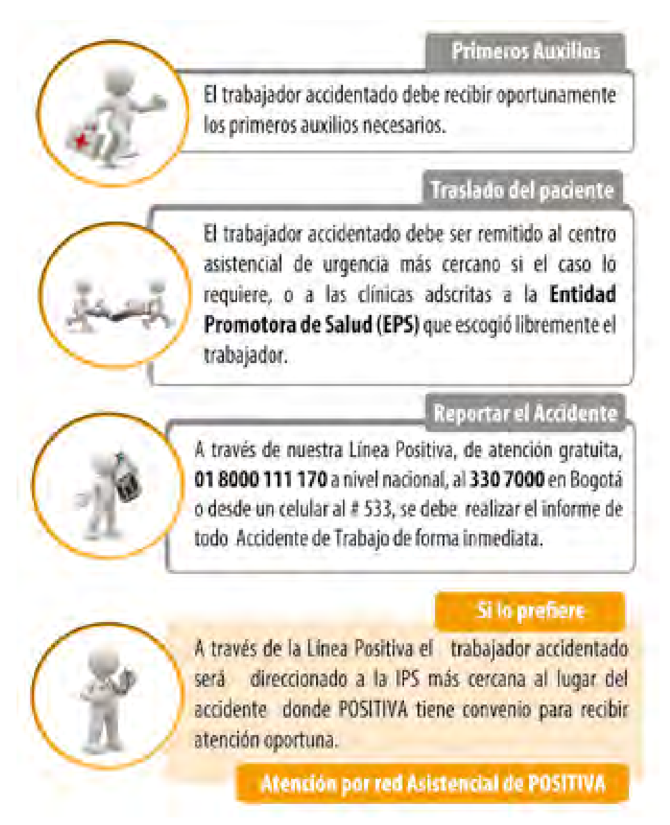
En general los trabajadores no informan o reportan el Incidente o accidente, fundamentalmente porque:

1. Tienen temor a las medidas disciplinarias.
2. Temor a acciones represarias entre compañeros de trabajo.
3. Preocupación sobre su reputación.
4. Temor al tratamiento médico.
5. Apatía hacia el Sistema de Seguridad Social.
6. Deseo de evitar la interrupción del trabajo.
7. Deseo de mantener limpia su hoja de vida.
8. Poca comprensión de la importancia de informarlos.
9. Falta de motivación para involucrarse.
10. Condiciones económicas (premios y castigos), indicadores que las empresas manejan.

Normalmente en las empresas está establecido por medio del reglamento de Higiene y Seguridad, la obligatoriedad de informar los accidentes por leves que éstos sean.

Esta exigencia obedece a las disposiciones de la legislación laboral preventiva y a la necesidad de investigar y analizar los hechos, para adoptar las medidas preventivas pertinentes.

## INFORME DEL ACCIDENTE DE TRABAJO A LA ARL
## ¿Qué hacer en caso de un accidente de trabajo?




Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos Laborales y a la entidad promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. (Art. 62 del decreto ley 1295 de 1994)

## El no reportar de manera oportuna el accidente de trabajo

Genera la extemporaneidad en los reportes de accidentes, promueva la comunicación al interior de su empresa para que sea de manera inmediata, puede evitarle posibles sanciones económicas.

## Informe del accidente de trabajo telefónicamente

Durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana, se pueden informar los accidentes de sus trabajadores.

El trabajador accidentado será inmediatamente direccionado a una IPS cercana al lugar del accidente, adscrita a nuestra red asistencial «Red Asistencial Positiva/ARL»

Se genera un número de radicación del reporte, para recibir la atención correspondiente y se envía por correo electrónico o vía fax una copia del reporte de accidente de trabajo.

## Reporte del accidente de trabajo en medio físico

Usted puede dirigirse a una de nuestras oficinas o puntos de atención, presentar el reporte diligenciando, «Formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante», y radicarlo de manera oportuna en el plazo establecido por la ley, dentro de los dos días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente.

## Para Recordar.........

- Positiva Compañía de Seguros, en el compromiso de que lo bueno debe ser para todos, busca generar impacto en la calidad de vida de sus afiliados y sus familias.

- Por lo tanto, ha diseñado con un equipo de expertos la cartilla «Investigación de incidentes y accidentes de trabajo», como guía para el mejoramiento integral de las empresas, que busca fomentar

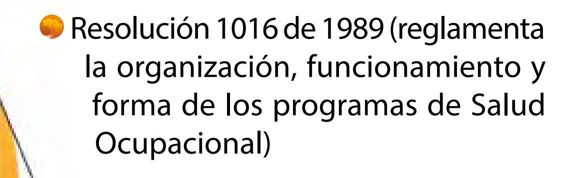
la prevención de accidentes basándose en la gestión del riesgo, la productividad y la importancia del auto cuidado para propiciar ambientes de trabajo saludables y sanamente competitivos.

***«Te invitamos a participar activamente en esta importante misión, viviendo una experiencia Positiva»***

- La investigación de accidentes no tiene como fin hallar culpables, sino identificar las causas que pudieron haber contribuído con la ocurrencia del suceso y aplicar correctivos para prevenir eventos futuros.
- El proceso de investigación es un ejercicio continuo, cuya premisa debería partir de actuar preventiva y no reactivamente, un accidente es una gran pérdida, no solo para el afectado sino para su familia, amigos y empresa, por ello, haz de la prevención un trabajo diario, comprometido y proactivo.
- Cada trabajador de la empresa hace parte importante en la prevención de riesgos, puesto que cada uno aporta desde su trabajo en el mejoramiento continuo de los procesos; comunicando los peligros, cumpliendo las normas e interviniendo los riesgos, generando así una mejor calidad de vida y trabajo.
- Ningún plan de control de riesgos es efectivo si no va acompañado del respaldo de la administración superior de la empresa.
- De la alta dirección depende el control de los accidentes, las pérdidas y la reducción de costos, entre otros.
- La alta dirección debe desarrollar planes de seguridad, estándares a cumplir, realizar auditorías permanentes que permitan evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en la empresa (SG-SST).
- Los daños sobre los equipos e instalaciones son reparables, los humanos no lo son, cualquier daño sufrido en una persona genera efectos físicos y emocionales con grandes costos para ellos y sus familias, evitémoslos!!

***¡Construyamos la cultura de prevención juntos!***

## NORMATIVIDAD VIGENTE EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



- Resolución 1016 de 1989 (reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional)
- Decreto 1295 de 1994 (determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales)
- Decreto 1530 de 1996 (reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993)
- Ley 776 de 2002 (por la que se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales)
- Circular unificada de 2004 (unifica las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales)
- Resolución 1401 de 2007 (por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo)
- Ley 1562 de 2012 (por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional)
- Y demás normas vigentes complementarias aplicables a los diferentes sectores económicos.




Lo invitamos a visitar

# www.positiva.gov.co

Y así acceder a:



Cursos de formación virtual en temas sobre Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.



Documentos, cartillas, afiches, juegos multimedia y aplicaciones tecnológicas didacticas sobre prevención de riesgos y fomento de estilos de vida saludables.

